GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Krimpenerwaard.

Nr. 70171

1 juni

2016

Beleidsregels voor het uitvoeren van de bepalingen uit hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2016.

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard;
gelet op

1. de instemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 24 maart 2016;
2. hoofdstuk 3 van de CAR-UWO-regeling gemeente Krimpenerwaard 2016;

b e s l u i t e n :

met ingang van 1 januari 2016 vast te stellen de volgende

Beleidsregels voor het uitvoeren van de bepalingen uit hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2016

1. Inleiding

Per 1 januari 2016 is het nieuwe hoofdstuk 3 CAR van toepassing. Dit hoofdstuk is bindend en heeft een standaard karakter. Dit betekent dat er met uitzondering van de met name in het hoofdstuk aangegeven gevallen, geen afwijking mogelijk is ten voordele of ten nadele van de ambtenaar.
Met de inwerkingtreding van het nieuwe beloningshoofdstuk 3 CAR zijn de tot 1 januari 2016 geldende lokale regels met betrekking tot bezoldiging en belonen vervallen. Voor zover het nieuwe beloningshoofdstuk lokale beleidsruimte biedt, zijn er met de commissie voor het Georganiseerd Overleg, per 1 januari 2016 nieuwe lokale afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn vastgelegd in deze beleidsregel.

2. Wijze van berekenen van het salaris bij gebroken tijdvak (nadere uitwerking 3:2, lid 2)

1. Wanneer het salaris, een vergoeding of een toelage wordt berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
2. Het salaris van de medewerker met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

3. Vaststellen salaris bij coördinatiemodule HR21

1. Voor de toepassing van artikel 3:3, lid 1, CAR-UWO geldt voor de medewerker voor wie de coördinatiemodule HR21 door de gemeentesecretaris van toepassing is verklaard, dat het salaris voor de duur van het vervullen van de coördinerende taken wordt vastgesteld aan de hand van de schaal volgend op de functieschaal.
   De medewerker tot en met schaal 9 die voldoende gekwalificeerd is om te coördineren, ontvangt een toelage op basis van de naasthogere salarisschaal op basis van de berekeningswijze die geldt bij bevordering.
2. Binnen de naasthogere schaal bestaat op grond van de coördinatiemodule geen aanspraak op een volgende periodiek *(salarisverhoging).*
3. Zodra de coördinatiemodule niet meer van toepassing is, vervalt de hogere schaal en wordt de medewerker ingepast in de functieschaal.
4. Bij het intrekken van de module Coördinatie wordt geen afbouw toegepast.

4. Salarisverhoging (nadere uitwerking 3:4, lid 2)

1. De volgende periodiek wordt automatisch toegekend, behalve wanneer er sprake is van een beoordeling die onvoldoende is.
2. Deze beoordeling dient formeel vastgesteld te zijn voordat de periode van 12 maanden na het bereiken van de voorgaande periodiek verstreken is.

5. Salarisverhoging bij ziekte (nadere uitwerking artikel 7:8:2)

Het onthouden van een periodiek salarisverhoging bij ziekte, vindt geen toepassing indien en voor zolang daartoe, in overleg met het GO, geen nader beleid (richtlijnen/criteria) is vastgesteld.

6. Salaris bij promotie naar hogere schaal (nadere uitwerking artikel 3:6)

1. Wanneer voor de medewerker een hogere salarisschaal gaat gelden, dan wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het bedrag, dat de medewerker volgens de oude schaal ontving. Als deze nieuwe inschaling tegelijkertijd plaatsvindt met de toekenning van een periodieke salarisverhoging, dan vindt eerst de nieuwe inschaling plaats en daarna wordt de periodieke salarisverhoging toegekend.
2. Met de in 1e lid omschreven promotie wordt gerealiseerd dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris van de medewerker tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen:
   a. het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in de oude schaal, dan wel;
   b. het naastlagere bedrag in die oude schaal indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.
3. Indien de promotie gelijk valt met de jaarlijkse salarisverhoging wordt, alvorens het 1e of 2e lid toe te passen, de volgende periodiek toegekend in de oude salarisschaal.

7. Toelage beschikbaarheidsdienst (aanvulling ivm regionaal piket)

In aanvulling op de in artikel 3:13 CAR-UWO geregelde toelage beschikbaarheidsdienst, is voor de medewerker(s) die is (zijn) aangewezen voor het verrichten van taken in het kader van de Wet Veiligheidsregio's en uit dien hoofde belast is (zijn) met intergemeentelijke piketdiensten de "Piketregeling Midden Holland OvD-Bz en ACB" van toepassing.

8. Toelage bezwarende werkomstandigheden (Nadere uitwerking artikel 3:14)

Toekennen van een toelage wegens bezwarende omstandigheden op grond van artikel 3:14 van de CAR-UWO vindt geen toepassing indien en voor zolang daartoe, in overleg met het GO, geen nader beleid is vastgesteld .

9. Persoonsgeboden budget (nadere afspraak uit najaarsoverleg 2015)

Het PGB van 250,-- per medewerker wordt in afwachting van nader overleg nog niet als TOR aangemerkt voor de zittende medewerkers zoals bedoeld bij het overgangsrecht als bedoeld in hoofdstuk 3 CAR. Het toekennen en eventueel oormerken van het PGB als TOR vindt geen toepassing indien en voor zolang daartoe, in overleg met het GO, geen nadere afspraken zijn gemaakt.

10. Reis en verblijfkostenvergoeding (nadere uitwerking artikel 3:21)

Aanvullende bepalingen over de toestemming wanneer en hoe gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer en de wijze van declareren staan in de Regeling vergoeden reis en verblijfkosten gemeente Krimpenerwaard 2015.

11. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (nadere uitwerking artikel 3:22)

De medewerker heeft aanspraak op een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. De voorwaarden waaronder alsmede de hoogte van de vergoeding zijn opgenomen in de Regeling vergoeden reis en verblijfkosten gemeente Krimpenerwaard 2015.

12. Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan afwijkend worden beslist. In die situatie dient vooraf instemming te worden verkregen van de commissie voor het GO.

13. Overgangsrecht

Veerdienst Schoonhoven BV

a. De bij de veerdienst Schoonhoven BV gedetacheerde medewerkers, die op 31 december 2015 een afrekentoelage en toelage kasverschillen hadden, behouden deze toelagen gedurende hun dienstverband. Deze garantieregelingen zijn al ingegaan voor 1 januari 2016 en zijn uitgezonderd van het nieuwe overgangsrecht. Deze toelagen blijven voortduren onder de condities waaronder ze zijn afgesproken.
   De medewerkers die hiervoor in aanmerking en de toelagen zijn vermeld op bijlage 1 bij deze regeling
b. De bij de veerdienst Schoonhoven BV gedetacheerde medewerker bij die in 2015 een toelage onregelmatige dienst ontving en die daarvoor in 2016 daarvoor nog steeds in aanmerking komt, krijgt in het kader van een sterfhuisconstructie een toelage voor het verschil van de voormalige toelage onregelmatige dienst en de nieuwe toelage onregelmatige dienst in het kader van artikel 3:13 CAR-UWO.
   De medewerkers die hiervoor in aanmerking en de toelagen zijn vermeld op bijlage 1 bij deze regeling

Gemeente

De medewerker die in 2015 een toelage onregelmatige dienst ontving en die daarvoor in 2016 daarvoor nog steeds in aanmerking komt, krijgt in het kader van een sterfhuisconstructie een toelage voor het verschil van de voormalige toelage onregelmatige dienst en de nieuwe toelage onregelmatige dienst in het kader van artikel 3:13 CAR-UWO.
De medewerkers die hiervoor in aanmerking en de toelagen zijn vermeld op bijlage 1 bij deze regeling.

14. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregel treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. De "Regeling Salaris en vergoedingen medewerkers gemeente Krimpenerwaard 2015" zoals vastgesteld bij besluit van 13 januari 2015 wordt ingetrokken.
3. Deze beleidsregel kan worden aangehaald als "Beleidsregels voor het uitvoeren van de bepalingen uit hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2016".

Schoonhoven, 24 mei 2016

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,

De secretaris, mw. mr. M. Plantinga

de burgemeester, mr. R.S. Cazemier

Bijlage met overzicht van medewerkers met de in aanmerking komende toelagen op grond van het overgangsrecht op grond van punt 13 behorende bij “Beleidsregels voor het uitvoeren van de bepalingen uit hoofdstuk 3 van de CAR-UWO van de gemeente Krimpenerwaard 2016”.

Veerdienst

De afrekentoelage en toelage kasverschillen zijn garantieregelingen die zijn ingegaan vóór 1 januari 2016. Deze toelagen blijven gehandhaafd op grond van het overgangsrecht.

Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen

Personeelsnummer	Afrekentoelage per maand	Toelage kas-verschillen per jaar
Medewerker A	26,60	70,93
Medewerker B	53,19	141,85
Medewerker C	26,60	70,93
Medewerker D	26,60	70,93
Medewerker E	53,19	141,85

Overzicht van medewerkers die in aanmerking komen voor een TOR als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 in het kader van een sterfhuisconstructie.

Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen en aangegeven TOR-aanspraak.

Personeels-nummer	ORT 2015 per maand	ORT-nieuw 2016 per maand	Vergelijking 2015 met nieuw	TOR in geld per maand
Medewerker A	643,68	591,22	Lager	52,46
Medewerker B	643,68	591,22	Lager	52,46
Medewerker C	235,00	235,00	Gelijk	n.v.t.
Medewerker D	493,18	483,18	Lager	10,00
Medewerker E	493,18	483,18	Lager	10,00
Medewerker F	489,22	489,22	Gelijk	n.v.t.
Medewerker G	489,22	517,62	Hoger	n.v.t.

Gemeentelijke organisatie

Overzicht van medewerkers die in aanmerking komen voor een TOR als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3 in het kader van een sterfhuisconstructie.

Het betreft de volgende medewerkers met de daarachter aangegeven toelagen en aangegeven TOR-aanspraak.

Personeels-nummer	ORT 2015 per maand	ORT-nieuw 2016 per maand	Vergelijking 2015 met nieuw	TOR in geld per maand
Medewerker A	437,19	437,19	Gelijk	n.v.t.
Medewerker B	40,17	49,16	Hoger	n.v.t.
Medewerker C	122,28	122,28	Gelijk	n.v.t.
Medewerker D	250,46	250,46	Gelijk	n.v.t.
Medewerker E	89,44	64,15	Lager	25,29
Medewerker F	293,48	293,48	Gelijk	n.v.t.
Medewerker G	166,01	161,43	Lager	4,58**
Medewerker H	121,84	121,84	Gelijk	n.v.t.
Medewerker I	250,46	250,46	Gelijk	n.v.t.
Medewerker J	166,75	166,75	Gelijk	n.v.t.
Medewerker K	300,15	300,15	Gelijk	n.v.t.
Medewerker L	324,38	324,38	Gelijk	n.v.t.
Medewerker M	222,64	222,64	Gelijk	n.v.t.

** wordt in 2016 afgekocht voor € 274,80 (periode van 5 jaar)